AL MIDAD : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Studi Keislaman e-ISSN 3090-5508
https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/almidad p-ISSN 3090-5494
Volume (2) Nomor (1) (2025) (1-11)

Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Tio Ari Laksono[1]
STAI Darul Hikmah Tulungagung[1]
tioari@staidhtulungagung.ac.id[1]

ABSTRACT
The low quality of human resources in educational institutions often stems from the weak role of leadership. The head of the madrasah is a competent figure who bears significant responsibility in managing and supervising all organizational resources, as well as collaborating with teachers and staff to achieve educational goals. However, the reality in the field shows that there are still educators who perceive the instructions from the head of the madrasah merely as a formality to fulfill administrative requirements, thus neglecting the importance of professionalism in carrying out their duties. This study employs a descriptive analytical method, involving stages of data collection, organization, classification, and analysis to gain a deeper understanding of the phenomenon being studied. In efforts to empower and improve the quality of educators and education personnel, the first step taken is planning, in which the head of the madrasah formulates and determines all institutional activities, including what should be done, the reasons for implementation, the location, time, executor, and the method to be used. The next stage is the implementation of the planned program, followed by evaluation to assess its effectiveness and make continuous improvements to the program.
Keywords: *Implementation of the Head of Madrasah Leadership Strategy, Empowerment of Human Resources in Educational Institutions*

ABSTRAK
Rendahnya kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan sering kali berakar dari lemahnya peran seorang pemimpin. Kepala madrasah merupakan figur yang berkompeten dan memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola serta mengawasi seluruh sumber daya organisasi, sekaligus menjalin kerja sama dengan guru dan staf agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pendidik yang memaknai instruksi kepala madrasah sekadar sebagai formalitas untuk memenuhi tuntutan administratif, sehingga aspek profesionalitas tidak menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini

menggunakan metode deskriptif analisis, dengan tahapan pengumpulan data, penyusunan, klasifikasi, dan analisis untuk memperoleh pemahaman mendalam terkait fenomena yang dikaji. Dalam upaya pemberdayaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, langkah awal yang dilakukan adalah perencanaan, yaitu kepala madrasah merumuskan dan menetapkan seluruh kegiatan lembaga yang mencakup aspek apa yang akan dilakukan, alasan pelaksanaan, lokasi, waktu, pelaksana, serta cara pelaksanaannya. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan program sesuai rencana yang telah disusun, kemudian diakhiri dengan evaluasi sebagai upaya menilai efektivitas dan memperbaiki kekurangan program secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Seiring dengan tantangan kehidupan global, pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam era kemajuan saat ini. Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam, melainkan pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks negara maju, sumber daya manusia menjadi faktor utama penentu kemajuan. Oleh karena itu, di lingkungan sekolah atau madrasah dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berdaya guna. Pengelolaan tersebut mencakup peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dan staf, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik, sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, setiap upaya tersebut hendaknya dilandasi dengan nilai keikhlasan sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah Swt.

Madrasah atau sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tujuan utama membentuk manusia yang berkepribadian serta mengembangkan potensi intelektual peserta didik dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam konteks tersebut, kepala madrasah berperan strategis sebagai pemimpin pendidikan yang bertugas memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada guru maupun peserta didik.

Sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan dalam memahami, mengatasi, serta memperbaiki berbagai kekurangan yang muncul di lingkungan madrasah. Ia juga harus mampu mengarahkan lembaga menuju tercapainya visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala madrasah perlu memiliki kepekaan terhadap dinamika perubahan serta kesiapan dalam menghadapi tantangan masa depan secara konstruktif. Dengan demikian, kepala madrasah dapat memberdayakan guru, tenaga kependidikan, dan seluruh

warga madrasah untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, efektif, dan produktif.(Mulyasa 2013)

Rendahnya kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan sering kali berakar dari lemahnya kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah memegang peran yang sangat sentral sebagai pemimpin dan pengambil kebijakan. Ia bertanggung jawab untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, maupun sarana dan prasarana agar semuanya dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala madrasah harus memiliki kompetensi manajerial dan kemampuan supervisi yang baik, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dan staf. Kolaborasi yang efektif antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kunci dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar serta pencapaian hasil akademik siswa.

Keberhasilan sebuah madrasah dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya sangat ditentukan oleh gaya dan strategi kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah perlu memiliki motivasi yang tinggi, visi yang jelas, dan komitmen yang kuat dalam mendukung serta melaksanakan setiap program yang dirancang. Kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual, profesionalitas, dan tanggung jawab akan mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, efektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka upaya yang paling strategis adalah melalui pendidikan. Kemajuan pendidikan juga ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan sebagai bagian dari fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Sumber daya yang ada disekolah harus digunakan secara maksimal supaya dapat secara efektif membantu pencapaian tujuan pendidikan. Untuk menggerakkan para pendidik, harus diciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang menginspirasi mereka untuk bekerja lebih aktif dan imajinatif. Hal ini akan mengarahkan tenaga kependidikan ke arah kegiatan yang baik dan menarik yang akan sangat mendorong produktivitas kerja.(Amelia, Armida, and Hayat 2021)

Dalam realitas di lapangan, masih ditemukan adanya pendidik yang menafsirkan instruksi dari kepala sekolah atau kepala madrasah sebatas sebagai formalitas administratif semata, bukan sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan. Pemahaman yang bersifat prosedural tersebut menyebabkan

pengembangan kompetensi profesional pendidik tidak menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugasnya. Akibatnya, kontribusi guru terhadap kemajuan dan perkembangan peserta didik sering kali menjadi kurang optimal bahkan terabaikan.

Selain itu, keterbatasan jumlah tenaga pendidik di beberapa lembaga pendidikan sering kali menimbulkan ketidaksesuaian antara bidang keahlian guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran di kelas, sehingga peserta didik tidak memperoleh pengalaman belajar yang maksimal. Padahal, siswa merupakan subjek utama dalam proses pendidikan yang semestinya dibentuk melalui bimbingan, keteladanan, dan pengajaran yang bermutu dari para guru.

Guru memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai moral peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme dan penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensinya menjadi keharusan dalam mewujudkan proses pendidikan yang efektif dan bermakna.

Salah satu solusi terhadap permasalahan di atas adalah dengan mencetak pendidik yang profesional. Profesionalisme pendidik yang terbentuk secara menyeluruh akan menciptakan suasana belajar yang kondusif serta menumbuhkan kesadaran dan kesungguhan dalam proses pembelajaran. Dalam kondisi demikian, setiap materi yang disampaikan oleh pendidik akan memberikan pengaruh positif terhadap hasil belajar peserta didik. Sebaliknya, apabila upaya peningkatan profesionalisme tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketidakpuasan siswa terhadap proses pembelajaran yang mereka alami. Berdasarkan realitas yang ditemukan di lapangan serta mengacu pada berbagai teori yang relevan, penulis menyusun artikel ini dengan judul "Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis fenomena yang diteliti melalui proses pengumpulan, penyusunan, pengklasifikasian, dan penafsiran data secara sistematis. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Setelah menentukan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi, yang meliputi penelaahan terhadap berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen, majalah, surat kabar, dan sumber lain yang relevan dengan topik kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan fakta secara

faktual dan analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi makna serta pola yang terkandung dalam data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah akan lebih mudah terlaksana apabila seluruh komponen lembaga memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Khusus bagi tenaga pendidik yang telah memiliki sertifikasi profesional, hal tersebut menjadi dasar penting untuk menegakkan tanggung jawab dan meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, kepala madrasah perlu secara konsisten memberikan motivasi, arahan, serta bimbingan kepada para pendidik, tenaga administrasi, dan peserta didik. Upaya tersebut bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, serta mendorong seluruh warga madrasah dalam meraih prestasi yang optimal, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan.(Mulyasa 2013) Menurut ahli lain kepala madrasah adalah seorang guru yang diberi mandate untuk menduduki jabatan struktural pada sebuah lembaga pendidikan formal.(Suhardiman 2012) Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena iti kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.(Iskandar 2013)

Kepemimpinan merupakan suatu masalah yang komplek dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan).(Laksono 2021)

Pemahaman kepala madrasah terhadap konsep profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keduanya dalam merencanakan serta melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan madrasah. Kepala madrasah yang memahami secara mendalam hakikat

profesionalisme akan mampu menciptakan iklim kerja yang mendorong guru dan staf untuk terus mengembangkan kompetensinya, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian.

Selain itu, pemahaman kepala madrasah terhadap tujuan pendidikan nasional serta visi dan misi lembaga yang dipimpinnya menjadi landasan utama dalam merancang strategi pengelolaan madrasah. Melalui pemahaman tersebut, kepala madrasah dapat menentukan arah kebijakan, menyusun program kerja, serta mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggungjawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru dan staf TU.(Iskandar 2013)

Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah/Sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik. Artinya, bahwa mutu siswa yang dihasilkan oleh sekolah itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dan menjawab tantangan moral, mental dan perkembangan ilmu serta teknologi. Siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kemampuan dan potensi mengembangkan dirinya menjadi warga yang berguna bagi nusa, bangsa dan Negara.(Banun, Yusrizal, and Usman 2018)

Strategis kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai 'visi helikopter', yaitu suatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan. Kepemimpinan strategis, sebaliknya, merupakan seni dan ilmu yang mengfokuskan perhatiannya pada kebijakan- kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang.(Erawadi 2020)

Kepala Madrasah mempuyai tanggung jawab penuh dalam meningkatkan kompetensi para staf kependidikan di madrasahnya dalam Kepribadian, Sosial, Teknis dan Kemampuan Manajerial mereka dalam melayani seluruh warga madrasah secara baik sehingga tercapainya guru yang Profesional tenaga kependidikan.(Oktavia 2019) Salah satu bentuk kompetensi penting yang harus dimiliki dan ditunjukkan oleh kepala madrasah adalah kompetensi sosial, yaitu kemampuan dalam menjalin hubungan dan berinteraksi secara efektif dengan seluruh unsur yang ada di lingkungan madrasah. Kepala madrasah perlu menunjukkan kemampuan komunikasi

interpersonal yang baik, baik dalam konteks hubungan individu maupun dalam koordinasi kelembagaan dan organisasi pendidikan. Komunikasi yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan lembaga.

Sementara itu, dalam aspek kompetensi teknis, para staf kependidikan dituntut memiliki penguasaan yang memadai terhadap berbagai aspek administrasi madrasah. Hal ini mencakup kemampuan dalam mengelola administrasi kurikulum, keuangan, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta layanan khusus lainnya. Penguasaan kompetensi teknis ini sangat penting untuk menunjang kelancaran operasional madrasah serta mendukung terlaksananya proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan terarah.

Secara umum permasalahan yang berbeda pada madrasah di tingkat ibtidaiyah, tsanawiyah dan aliyah terdapat pada adanya tenaga tata usaha/kependidikan. Hampir disetiap lembaga pendidikan tingkat ibtidaiyah guru merangkap sekaligus menjadi tenaga kependidikan, dengan demikian yang menyebabkan kurang profesional dalam bekerja. Pada dasarnya merujuk Permendiknas No. 74 Tahun 2008, yaitu pada pasal 1 dan 2 tentang ketentuan umum bagi Guru bahwa ”Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. pada Pasal 2 ”Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.(*Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., Tentang Guru Dan Dosen* 2008)

Guru/Tenaga pendidik bisa dikatakan profsioal jika seorag guru memiliki kemampuan dalam 1)Menguasai bahan ajar, 2)Mengelola program belajar-mengajar, Mengelola kelas, 4)Penggunaan media atau sumber, 5)Menguasai landasanlandasan pendidikan, 6)Mengelola interaksi-interaksi belajarmengajar, 7)Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.(Trimo 2011) Dari 7 poin diatas kepala madrasah harus bisa memfasilitasi guru untuk memaksimalkan kinerjanya sebelum dibebani dengan beban kerja administrasi dan lain sebaginya. Memang dalam prakteknya di lapangan, lembaga di tingkat madrasah ibtidaiyah tidak memiliki tenaga kependidikan dengan alasan kurangnya dana untuk menggaji. Dengan demikian guru yang seharusnya fokus dalam pembelajaran menjadi bertambah beban kerjanya karena merangkap menjadi tenaga kependidikan.

Salah satu solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan keterbatasan anggaran dalam pemberian gaji tenaga pendidik adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai bagi para guru. Penyediaan fasilitas yang layak dapat menjadi bentuk apresiasi dan perhatian lembaga terhadap kesejahteraan guru, baik dalam aspek finansial maupun nonfinansial. Ketika guru merasa dihargai dan

didukung oleh lembaga, maka akan tumbuh rasa tanggung jawab, semangat kerja, serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar.

Selain itu, apabila madrasah menghadapi kendala dalam menambah tenaga kependidikan baru, maka strategi yang dapat ditempuh adalah optimalisasi sumber daya manusia yang sudah ada. Dalam hal ini, guru dapat diberikan tambahan tugas administratif sesuai kemampuan dan ketersediaan waktu, dengan kompensasi berupa honor tambahan. Pendekatan ini tidak hanya membantu madrasah dalam mengatasi keterbatasan tenaga, tetapi juga memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi guru, sehingga tercipta keseimbangan antara kinerja, kesejahteraan, dan efisiensi pengelolaan lembaga.

Kondisi lembaga pendidikan pada jenjang Madrasah Tsanawiyah maupun Madrasah Aliyah menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan jenjang Madrasah Ibtidaiyah. Pada tingkat Tsanawiyah atau Aliyah, umumnya dalam satu wilayah kecamatan hanya terdapat satu atau dua lembaga pendidikan, sedangkan pada tingkat Ibtidaiyah hampir setiap desa dapat memiliki dua hingga tiga lembaga. Hal ini mengakibatkan jumlah peserta didik di jenjang Tsanawiyah dan Aliyah cenderung lebih besar, bahkan dapat mencapai ratusan siswa dalam satu madrasah.

Dari segi sistem kerja, lembaga pendidikan pada tingkat Tsanawiyah dan Aliyah memiliki struktur organisasi yang lebih terarah dan profesional. Pembagian tugas antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik sesuai bidang keahliannya. Guru lebih berfokus pada kegiatan pembelajaran, yaitu penyampaian materi dan pengembangan ilmu pengetahuan, sedangkan tugas-tugas administrasi dilaksanakan oleh staf tata usaha yang umumnya memiliki latar belakang pendidikan di bidang administrasi atau manajemen.

Dengan sistem kerja yang terstruktur dan pembagian tugas yang proporsional tersebut, pengelolaan lembaga menjadi lebih efektif dan efisien. Pemberdayaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi dan profesionalismenya berdampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan serta pencapaian tujuan madrasah secara optimal.

Menurut harahap dalam mengembangkan/pemberdayaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan langkah pertama yaitu perencanaan, kepala madarasah harus merumuskan dan menetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sebagai top manajemen di lembaga pendidikan Madrasah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.(Erawadi 2020)

Adapun rumusan rencana strategis yang disusun kepala madrasah dalam peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan Islam yaitu:

1. Membuat pemetaan
2. Membuat tujuan
3. Membuat pedoman atau aturan-aturan dasar
4. Menjdwalkan program kerja yang akan dilaksanakan

Dalam menetapkan dan merencanakan suatu program kerja, kepala madrasah berperan sebagai pemimpin sekaligus koordinator utama dalam proses perumusan kebijakan lembaga. Proses perencanaan tersebut diawali dengan rapat koordinasi yang melibatkan para guru dan staf kependidikan sebagai bentuk partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan. Dalam forum tersebut, setiap guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, masukan, maupun kritik yang konstruktif demi tercapainya tujuan lembaga secara optimal.

Hasil dari musyawarah tersebut kemudian dirumuskan menjadi rencana program kerja madrasah yang terstruktur dan terukur, mencakup aspek akademik, administrasi, serta pengembangan sumber daya manusia. Program yang telah disepakati dilaksanakan secara bertahap pada awal tahun ajaran baru dan dievaluasi secara berkala hingga akhir tahun pelajaran.

Tahapan evaluasi program menjadi bagian penting dari siklus manajerial madrasah untuk menilai efektivitas pelaksanaan, mengidentifikasi hambatan, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan terhadap program yang belum berjalan sesuai rencana. Dengan demikian, proses perencanaan hingga evaluasi yang melibatkan seluruh unsur madrasah mencerminkan prinsip manajemen partisipatif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

SIMPULAN

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab strategis untuk mengarahkan madrasah menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan serta responsif terhadap tantangan-tantangan pendidikan di masa depan. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pendidik yang memaknai instruksi kepala madrasah sebatas formalitas administratif, bukan sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme. Kondisi ini berdampak pada rendahnya prioritas pengembangan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik profesional.

Permasalahan lain muncul pada madrasah tingkat *ibtidaiyah*, di mana sebagian besar lembaga belum memiliki tenaga tata usaha atau tenaga kependidikan yang khusus menangani aspek administrasi. Akibatnya, guru sering kali merangkap tugas

sebagai tenaga kependidikan, yang menyebabkan pembagian kerja menjadi tidak efektif dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran tidak berjalan optimal. Padahal, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Upaya pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui beberapa tahapan manajerial. Tahap pertama adalah perencanaan, di mana kepala madrasah perlu merumuskan dan menetapkan seluruh kegiatan lembaga secara sistematis, meliputi apa yang harus dilakukan, alasan pelaksanaannya, waktu, tempat, pelaksana, serta metode yang digunakan. Dalam proses perencanaan ini, kepala madrasah menetapkan tujuan, strategi, serta rencana kerja untuk mengoordinasikan kegiatan lembaga secara efektif. Selanjutnya dilakukan tahap pelaksanaan, yaitu eksekusi terhadap program-program yang telah dirancang, dan diakhiri dengan tahap evaluasi, untuk menilai efektivitas pelaksanaan serta menyusun langkah perbaikan bagi peningkatan mutu lembaga di masa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

Amelia, Mia, Armida Armida, and Najmul Hayat. 2021. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memberdayakan Tenaga Guru Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman." *JMiE (Journal of Management in Education)* 5 (2): 43–48. https://doi.org/10.30631/jmie.2020.52.43-48.

Banun, Sri, Yusrizal, and Nasir Usman. 2018. "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA SMP NEGERI 2 UNGGUL MESJID RAYA KABUPATEN ACEH BESAR." *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)* 2 (9): 895–907.

Erawadi, Rosna Leli Harahap. 2020. "Pelaksanaan Program Pengebangan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Islam Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Islamiyah Padanggarugur." *Jurnal Al-Fatih* 3 (2): 215–29.

Iskandar, Uray. 2013. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10 (1): 1018–27. https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061.

Laksono, Tio Ari. 2021. "Analisis Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di Lembaga Pendidikan Islam." *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1): 11–22. https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i1.57.

Mulyasa, E. 2013. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Oktavia, Anita. 2019. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalammeningkatkanprofesionalisme Gurudan Tenagakependidikan Dimadrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan."

Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/ 7:9–25.

Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., Tentang Guru Dan Dosen. 2008. Bandung: Citra Umbara.

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Trimo. 2011. "Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran." IKIP PGRI Semarang.